

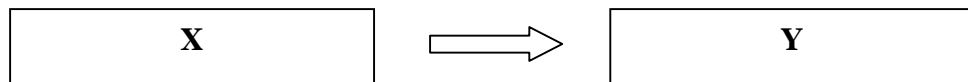
BAB III

METODE PENELITIAN


A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel yang lainnya, besar atau tinggi hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2002).

Penelitian ini menghubungkan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara sistematis, model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X	:	Kepuasan kerja
	:	Hubungan
Y	:	Kinerja karyawan

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel independen (X)** : Kepuasan kerja
- b. Variabel dependen (Y)** : Kinerja karyawan

C. Definisi Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dapat dilihat dari indikator:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh individu pegawai terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang akan diukur dengan menggunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) Spector, (1997) yang terdiri dari 36 aitem, yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan aspek-aspeknya yaitu; Gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*fring benefit*), penghargaan (*contingent rewards*), prosedur operasional (*operational*

procedures), rekan kerja (*co-worker*), sifat pekerjaan (*nature of work*), komunikasi (*communications*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (1998), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kokonako Indonesia yang berjumlah 638 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang akan diteliti atau dianalisis dan memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi, tetapi sebelumnya harus menentukan luas dan sifat-sifat populasi serta memberikan batasan-batasan yang tegas (Azwar, 2004).

Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Kokonako Indonesia berjumlah 154 orang. Arikunto (2002) berpendapat bahwa jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena dalam penelitian ini jumlah populasinya 638, maka peneliti mengambil 25% dari jumlah populasi sehingga diperoleh subjek 154 orang. Pada umumnya teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian memang tidak tunggal, tetapi gabungan dari beberapa teknik. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan proporsi 25% jumlah populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja karyawan, skala kepuasan kerja.

1. Alat ukur untuk kinerja karyawan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala kinerja karyawan disusun berdasarkan teori Bernardin (dalam Robbins, 2006). Skala ini disusun dengan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, Adisti (2010).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel:

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan unfavorabel

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

Tabel 3.1

Blue print tryout skala kinerja karyawan

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Kualitas Kerja	1, 13, 25	2, 14, 26	6
2	Kuantitas Kerja	3, 15, 27	4, 16, 28	6
3	Ketepatan waktu	5, 17, 29	6, 18, 30	6
4	Efektivitas	7, 19, 31	8, 20, 32	6
5	Kemandirian	9, 21, 33	10, 22, 34	6
6	Komitmen kerja	11, 23, 35	12, 24, 36	6
	Jumlah	18	18	36

2. Alat ukur untuk kepuasan kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Dalam penelitian ini, pengukuran aspek kepuasan kerja diukur menggunakan skala JSS (*Job Satisfaction Survey*) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (1997). Skala ini terdiri dari 36 aitem pernyataan yang telah diterjemahkan dalam ke dalam bahasa Indonesia yang diadopsi dalam penelitian Etnaningtyas (2011).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favorabel

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai)

- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)

Untuk pernyataan unfavorabel

- 1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai)
- 2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai)
- 3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai)
- 4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

Tabel 3.2

Blue print tryout skala kepuasan kerja

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1.	Gaji	1, 28	10, 19	4
2.	Promosi	11, 33	2, 20	4
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4
4.	Tunjangan	13, 22	4, 29	4
5.	Penghargaan	5	14, 23, 32	4
6.	Prosedur operasional	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan kerja	7, 25	16, 34	4
8.	Sifat pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9.	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
	Jumlah	16	20	36

F. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian ini dilaksanakan di PT. Kokonako Indonesia, maka alat ukur yang akan digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu. Hal di lakukan adalah untuk mengetahui tingkat Validitas dan Reliabilitas alat ukur, guna mendapatkan instrument yang benar-benar mengukur apa yang hendak di ukur.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunya arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang harus diukur) dan kecermatan suatu

instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2004). Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*). Validitas konstruk menunjuk kepada seberapa jauh suatu tes mengukur sifat atau bangunan-pengertian (*construct*) tertentu.

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2000).

Pengajuan daya diskriminasi aitem menghendaki dilakukannya komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri. Untuk memperoleh daya diskriminasi aitem digunakan teknik korelasi *Product Moment*. Teknik korelasi *Product Moment* merupakan pengujian validitas alat ukur dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal yang dilakukan dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya (Azwar, 2000).

Menurut Azwar (2000), biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan $r_{xy} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah

aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25.

Hasil analisis 36 aitem kepuasan kerja (X) yang telah diujicoba terdapat 14 aitem yang gugur dan 22 aitem yang sah, dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,3 yaitu berkisar antara 0,338 – 0,627. Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kepuasan kerja (X) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba (*tryout*), dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3

Blue print skala kepuasan kerja yang valid dan gugur

No	Indikator	Favorabel		Unfavorabel		Jum
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Gaji	-	1, 28	10, 19	-	4
2.	Promosi	33	11	2, 20	-	4
3.	Supervisi	30	3	12, 21	-	4
4.	Tunjangan	22	13	4	29	4
5.	Penghargaan	-	5	14, 23, 32		4
6.	Prosedur operasional	-	15	6	24, 31	4
7.	Rekan kerja	7, 25	-	16, 34	-	4
8.	Sifat pekerjaan	27, 35	17	-	8	4
9.	Komunikasi	-	9	18, 26	36	4
	Jumlah	7	9	15	5	36

Berikut ini menunjukkan *blueprint* skala kinerja (Y) dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4

Blue print skala kinerja karyawan yang valid dan gugur

No	Indikator	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kualitas Kerja	25	1, 13	2	14, 26	6
2	Kuantitas Kerja	3, 27	15	16, 28	4	6
3	Ketepatan waktu	17, 29	5	6, 18	30	6
4	Efektivitas	7, 19	31	8, 20	32	6
5	Kemandirian	9, 21,	33	-	10, 22, 34	6
6	Komitmen kerja	11, 23	35	-	12, 24, 36	6
	Jumlah	11	7	7	11	36

Pada variabel kinerja (Y) hasil analisis terhadap 36 aitem skala yang telah diuji coba terdapat 18 aitem yang gugur dan 18 aitem yang sah. Dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,3 yaitu berkisar antara 0,303-0,617.

Berikut ini adalah *blue print* variabel kepuasan kerja dan kinerja untuk penelitian:

Tabel 3.5

Blue print skala penelitian kepuasan kerja

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Gaji	-	5, 10	2
2	Promosi	20	1, 11	3
3	Supervisi	18	6, 12	3
4	Tunjangan	13	2	2
5	Penghargaan	-	7, 14, 19	3
6	Prosedur operasional	-	3	1
7	Rekan kerja	4, 15	8, 21	4
8	Sifat pekerjaan	17, 22	-	2
9	Komunikasi	-	9, 16	2
	Jumlah	7	15	22

Tabel 3.6

Blue print skala penelitian kinerja karyawan

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kualitas Kerja	15	1	2
2	Kuantitas Kerja	2, 16	8, 17	4
3	Ketepatan waktu	9, 18	3, 10	4
4	Efektivitas	4, 11	5, 12	4
5	Kemandirian	6, 13	-	2
6	Komitmen kerja	7, 14	-	2
	Jumlah	11	7	18

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang

diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama (Azwar, 2004). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2004). Untuk mengukur konsistensi hasil ukur untuk variabel yang akan diteliti, maka digunakan uji statistik koefisien Reliabilitas *Alpha*, dengan rumus:

$$r = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

- = Koefisien reliabilitas alpha
- $S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan belahan 2
- Sx^2 = Varians skor tes

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows* diketahui reliabilitas kepuasan kerja (X) dari 22 aitem yang valid dan skala kinerja (Y) dari 18 aitem yang valid dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.7

Rekapitulasi hasil uji coba instrumen

No.	Skala	Koefesien reliabilitas
1.	Kepuasan kerja	0,889
2.	Kinerja	0,831

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik perhitungan korelasi *Product Moment* yaitu untuk mencari hubungan antara kedua variabel. Karena tekhnik yang dikumpulkan oleh Pearson ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel

(Arikunto, 2002), jadi teknik korelasi *Product Moment* ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisa data hasil penelitian ini.

Rumus statistiknya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
 N = Jumlah subjek
 X = Jumlah skor total variabel X
 Y = Jumlah skor total variabel Y
 XY = Jumlah perkalian skor skala
 X^2 = Jumlah kuadrat skor total variabel X
 Y^2 = Jumlah kuadrat skor total variabel Y

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3.8
Jadwal penelitian

No.	Jenis kegiatan	Masa Pelaksanaan
1.	Pengajuan sinopsis	Januari 2013
2.	Revisi sinopsis	Februari 2013
3.	Penunjukkan pembimbing skripsi	Februari 2013
4.	Penyusunan proposal penelitian	Maret 2013
5.	Seminar proposal penelitian	16 Oktober 2013
6.	Revisi seminar proposal	25 Oktober 2013
7.	Penyusunan instrumen	Februari 2014
8.	Ujicoba (<i>try out</i>) dan pengumpulan data penelitian	Mei-Juni 2014
9.	Pengolahan data penelitian	Juli 2014
10.	Penyusunan laporan penelitian	Juli 2014
11.	Seminar hasil	25 Agustus 2014
12.	Revisi reminar hasil	27 Agustus 2014
13.	Ujian Munaqashah	4 September 2014